



אופק חדש
מפנה בחינוך בישראל





הוצאה לאור:

מחלקת הפרסומים, משרד החינוך

הפקה:

לשכת הפרסום הממשלתית

כסלו תשס"ט

דצמבר 2008



אופק חדש

מפנה בחינוך בישראל



תוכן עניינים

- 6 פתח דבר פרופ' יולי תמיר, שרת החינוך
8 גב' שלומית עמיחי, המנהלת הכללית

11 הסכם השכר החדש

מורה יועץ ומתמחה: "אופק חדש" של אפשרויות משתלמות נפתח בפניכם

- 14 מבנה שבוע העבודה
17 מבנה השכר החדש
20 המרת שכר
23 עובדי הוראה שאינם אקדמאים
24 עובדי הוראה חדשים
26 היועץ החינוכי
27 המתמחה
29 שעות נוספות, תגמול נוסף

מנהל בית הספר וסגנים: "אופק חדש" של אתגרים חינוכיים נפתח בפניכם

- 32 מנהל
35 סגן ראשון
39 סגן שני ומעלה

מה עוד ב"אופק חדש"?

- 42 שעון נוכחות
42 פנסיה
44 עבודת הוראה לאחר חופשת לידה
44 מענק השתלמות

מערכת החינוך יוצאת לדרך חדשה

עם כניסתי לתפקידי כשרת החינוך, הפנתי לעצמי את השאלה המכוננת, המתווה את דרכו של כל שר חינוך: "כיצד מובילים שינוי מהותי במערכת החינוך?" תשובה לשאלה זו חייבת לשקף יעדים וסדרי עדיפויות, כמו גם ניתוח מקצועי של צרכי מערכת החינוך ומנופי שינוי היכולים להניע אותה. **היעדים שהוגדרו היו ברורים וחד-משמעיים: חיזוק מעמד המורים והעלאת שכרם, צמצום הפערים בין המרכז לפרפריה ובין שכבות הציבור השונות, הענקת שוויון הזדמנויות אמיתי לכל תלמיד, שיפור הישגי התלמידים, העצמת החינוך הערכי וחיזוק התודעה האזרחית במערכת הלימודים, לצד שיפור האקלים הבית-ספרי ומאבק באלימות.**



כיצד מממשים יעדים אלו? מה הם מרכיביו של תהליך מקיף היכול להניע שינוי מערכתי כולל? מלכתחילה היה ברור כי השינוי אמור להיות שינוי פדגוגי אשר יקרין על דרך ההוראה והלימוד בבתי הספר. יתר-על-כן, היה ברור כי השינוי חייב לאפשר למורים לבטא את רצונם לחנך ולהיות מורי-דרך לתלמידיהם. השינוי חייב לאפשר לתלמידים מענה מרבי לכישוריהם, לתחומי העניין שלהם ולצרכיהם הייחודיים.

המפתח לשינוי המיוחל נמצא בהקצאה נדיבה של "זמן חינוך" - זמן המוקצה למורה כדי לטפח עבודה איכותית ואישית עם תלמידיו. "זמן חינוך" מאפשר מפגש אינטימי ואיכותי בין המורה לתלמיד והשפעתו על שניהם רבה. כאשר מקצים שעות לימוד איכותיות ובעלות אופי ייחודי, נפתחת אפשרות ליטול חלק בהתמודדות עם תהליך למידה, שיש בו מגע אישי ונטילת אחריות על כל תלמיד. כן מתאפשר אבחון קשיי למידה, סיוע לכל תלמיד ותלמיד על-פי צרכיו ומתן הזדמנות לכל מורה לבטא את יכולותיו ותחומי העניין שלו.

להגדרת התהליך הרצוי נדרשה חשיבה חינוכית שונה וחדשנית: לא עוד תוספת שעות בכיתה צפופה והטרונגנית, אלא תוספת שעות המעניקה למערכת החינוך את מה שהיה חסר לה כל כך - לימוד בקבוצות קטנות, פיצול הכיתה לצורך לימודי יסודי והקטנת מספר התלמידים בכיתות. לכן חשוב היה כי השינוי האמור יובל על-ידי מורי המערכת ולא יתבסס על כוחות חיצוניים שמידת השפעתם לטווח רחוק מוגבלת. החלטנו לעשות את השינוי ביחד עם המורים, תוך כדי הגדרה מחדשת של תפקידם ושכרם.

כך נולד "אופק חדש". הרפורמה שסוכמה עם הסתדרות המורים מביאה אל מערכת החינוך מאות אלפי שעות פרטניות, המאפשרות הוראה בקבוצה של 1-5 ילדים. במסגרת זו, המורים יכולים להעניק סיוע לתלמידים מתקשים, לפתח קבוצות למידה ייחודיות, להקצות מקום לתחומי דעת שונים שלא נלמדו עד כה בבית-הספר, לתת ביטוי



שרת החינוך
Minister of Education
وزيرة التربية والتعليم

לתחומי העניין שלהם ולטפח תלמידים מצטיינים ותלמידים בעלי כישורים ייחודיים. בתי הספר של "אופק חדש", ייחודם בכך שנוצר בהם מרחב ליצירתיות ולגמישות חינוכית. למנהלים ניתנת אפשרות לעצב את סדר היום הבית-ספרי. תוספת השעות הפרטניות, ביחד עם שעות הפיצול לכיתות א'-ב' ושעות השהייה, יוצרות בית ספר שיש בו מרחב עשייה חדש. חוזרים באמונה שאנו בדרך הנכונה החלטנו להרחיב את הפעילות בשנת הלימודים הבאה. הממשלה הקצתה לצורך המהלכים הללו סכום מצטבר של למעלה משבעה מיליארד שקל. בשנת הלימודים הנוכחית מערכת החינוך יצאה לדרך חדשה:

- רפורמת "אופק חדש" מיושמת ביותר מ-813 בתי ספר, שלומדים בהם יותר מרבע מיליון תלמידים.
- יותר ממיליון שיעורים פרטיים, במימון המדינה, מוענקים לתלמידים מתקשים ומצטיינים.
- ממשיכים בפיצול כיתות א' ו-ב'. כ-128,000 תלמידים ילמדו לימודי יסוד בקבוצות קטנות.
- הוכפל שכרם של אלפי מורים חדשים שהצטרפו למערכת החינוך בתנאי "אופק חדש".
- מורי "אופק חדש" זוכים לתוספת שכר משמעותית עבור עבודתם.

התוצאה: השקעת זמן איכות בכל ילד, צמצום פערים, שיפור הישגים, שכר הוגן למורים וחיזוק גאוותם המקצועית.

התהליכים שהתחלנו בהם יקיפו במהלך החודש הקרוב, את המערכת כולה. המטרה היא להקנות לכל ילד את מרחב כישורי הלמידה הנדרש, כדי שכבוגר המערכת הוא יוכל להמשיך את לימודיו תוך הישענות על הכלים הלימודיים שרכש. היעד הסופי הוא מערכת חינוכית אישית ואנושית הדואגת לכל תלמיד, מונעת פערים, ומקנה הזדמנות שווה לכל. היעד הוא מערכת המובלת על-ידי מורים הרואים בקשר האישי ובאחריות האישית לכל ילד, את לבה של העשייה החינוכית, ושהם בעלי מרחב עשייה חינוכי וחירות לחלום. באחד מבתי הספר שביקרתי בהם היה כתוב על לוח הכיתה "אופק חדש - חלום הזדמנויות". אני מאמינה שכך יהיה.

שלכם,

יולי תמיר

"אופק חדש" צובר תאוצה

בשנת הלימודים התשס"ט פועלים כשליש ממוסדות החינוך במערכת החינוך היסודית ובחטיבות הביניים בתנאי "אופק חדש". כבר בשנת הלימודים התשס"ח הופעלה תוכנית "אופק חדש" ב-313 בתי ספר. 500 נוספים הצטרפו אליהם בשנת הלימודים הנוכחית ובכללם הצטרפו כ-50 חטיבות-ביניים.

בשנת הלימודים התשס"ח התמודדנו עם אתגרים רבים במסגרת הטמעת "אופק חדש" בבתי הספר, למדנו על הסוגיות הטעונות שיפור ומענה, הפקנו לקחים ונערכנו היטב להצטרפותם של בתי הספר החדשים בשנת הלימודים התשס"ט. הצלחתה של תוכנית "אופק חדש" טמונה בשיתוף פעולה, הקשבה ולמידה של צרכי השטח. לפיכך, במהלך שנת הלימודים התשס"ח סיירנו בבתי הספר שהצטרפו ל"אופק חדש", ושמענו מקרוב את דברי המנהלים, המורים, התלמידים וההורים. הם דיברו אודות השינוי שחל בבית הספר ועל היתרונות של "אופק חדש" הן ברמת ההוראה, הן ברמת הלמידה והן ברמת היחס האישי לתלמידים. אנו מודעים לכך שבצד היתרונות הרבים ש"אופק חדש", מזמן לנו, יש עדיין נושאים הדורשים פתרון. אנו קשובים לכך ומקבלים על עצמנו לערוך את השיפורים המתבקשים במהלך יישומה של התוכנית.

"אופק חדש" מסמן מפנה אמיתי בחינוך ומעניק תוספת זמן איכותית למורה, לתלמיד ולתהליך הלמידה. מטרתנו היא להביא לקידום מעמד המורה ולאפשר לו להגשים את תפקידו ולהתפתח מקצועית. "אופק חדש" חותר לקידום הישגיו הלימודיים של התלמיד, ליצירת הזדמנות לקשר ולדיאלוג איכותי בין התלמיד למורה וללמידה אישית בקבוצות קטנות, בהתאם לצרכי המערכת. הצלחת התהליך שותפים אנשי הסתדרות המורים, נציגי הרשויות המקומיות, עובדי משרד החינוך ובראש ובראשונה המורים והמנהלים.

אני מאחלת לכולנו שנה של התחדשות בחינוך ושל עשייה פורייה.

שלכם,

שלומית עמיחי





שאלותיך חשובות לנו

במהלך החודשים האחרונים הגיעו אל מערכת החינוך שאלות רבות אודות רפורמת "אופק חדש". אנו רואים בכך, המורים והמנהלים, את שותפינו הבכירים ליישום הרפורמה, ולכן חשוב לנו להשיב לכם בפירוט ובהרחבה.

אנו מודעים לכך שבמהלך החודשים האחרונים נפוצו במערכת שמועות רבות הקשורות לרפורמה ומידע מוטעה הופץ בקרב המורים. מצאנו לנכון לפקוד, ככל הניתן, את כל חדרי המורים בבתי הספר ולהשיב לכל אחת ואחת מן הפניות.

בחוברת זו ניסינו להשיב על השאלות המרכזיות שהפניתם אלינו, במיוחד אלו הקשורות להסכם השכר. חשוב לנו להשיב גם על שאלות אחרות העוסקות בנושאים כגון: ההוראה הפרטנית והחזון החינוכי.

בהזדמנות זו אנו מבקשים להודות לכל המורים אשר פנו אלינו במהלך החודשים האחרונים וסייעו לנו לשפר את הסכם השכר בתחומים השונים.

מרכיבי רפורמת "אופק חדש"

הרפורמה משלבת בתוכה שלושה מרכיבים עיקריים:

- הסכם שכר חדש.
- מסלול קידום למורים ושיפור במעמדם.
- חזון חינוכי, הכולל יחס אישי לכל תלמיד.

ניתן לקבל מידע באתר אופק חדש של משרד החינוך שכתובתו:

www.edu.gov.il/ofek

שכר גבוה יותר, עובדי
הוראה איכותיים יותר

הסכם השכר החדש

הסכם השכר "אופק חדש" שונה באופן משמעותי מכל הסכמי השכר שהיו בעבר. כניסת עובדי ההוראה למערכת השכר במסגרת "אופק חדש", מותנית בכך שיהיו בעלי תואר ראשון לפחות ותעודת הוראה. עובדי הוראה אקדמאים יוכלו להיכלל בטבלאות השכר החדשות וליהנות מהתנאים הנלווים האחרים. עובדים שאינם אקדמאים יוכלו להנות מתנאים אלו רק לאחר שישלימו את השכלתם האקדמית.

הסכם זה משנה את טבלאות השכר הקיימות, כמו גם את מבנה משרתו של המורה המתחיל. כך לדוגמה, שכרו ההתחלתי של מורה במשרה מלאה בחינוך היסודי (או בחטיבת הביניים), בעל ותק של שנה ראשונה, אשר אינו ממלא תפקיד כלשהו (חינוך, ריכוז וכו') יהיה

כ-5,300 ש"ח לחודש. זאת, בתוספת כל המרכיבים של החזרי הוצאות וגמולי תפקיד. בשונה מן העבר, נקבע סולם שכר בן תשע דרגות שיאפשר קידום מקצועי. תוספת השכר, במעבר מדרגה לדרגה, תנוע בשיעור שבין 7.5% לבין-8.5%.

הבשורה של "אופק חדש": שכרו החודשי של מורה מתחיל הוא כ-5,300 ש"ח.





**מורה, יועץ ומתמחה:
"אופק חדש" של אפשרויות
משתלמות נפתח בפניכם**



השבוע שלך נראה אחרת

שבוע העבודה במסגרת "אופק חדש", הן בחינוך הרגיל והן בחינוך המיוחד, בנוי משלושה מרכיבים: א. שעות הוראה פרונטאליות, ב. שעות הוראה פרטניות, ג. שעות שהייה. במבנה זה, מורה במשרה מלאה בחינוך היסודי, יעבוד בכל שבוע 26 שעות פרונטאליות ועוד חמש שעות פרטניות לעבודה בקבוצה של 1-5 תלמידים בחינוך הרגיל, ובקבוצה של 1-3 בחינוך המיוחד. כן יבצע המורה חמש שעות שהייה, מתוכן שעתיים לשיבות עבודה. סך כל זמן הנוכחות בבית הספר בשבוע, הוא 36 שעות. מורה בחטיבת הביניים, המועסק במשרה מלאה, יעבוד בכל שבוע 23 שעות פרונטאליות ועוד ארבע שעות פרטניות. כן יבצע המורה תשע שעות שהייה, מתוכן 4 שעות לשיבות עבודה. סך כל זמן הנוכחות בבית הספר בשבוע, הוא 36 שעות. הטבלאות שלהלן מפרטות את מבנה שבוע העבודה בחינוך היסודי ובחטיבות הביניים, בהתאם לחלקיות המשרה:

שבוע עבודה בחינוך היסודי

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	שעות פרונטאליות
2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	שעות פרטניות
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	שעות שהייה
13	14	15	16	18	19	21	22	23	25	26	28	29	31	33	34	35	36	סה"כ שעות שבועיות
												2	2	2.5	2.5	2.5	2.5	שעות שהייה למורה אם המועסקת בתנאי הרפורמה ב-79% משרה ומעלה
לא רלוונטי																		

סך כל שעות הנוכחות בבתי ספר היסודיים ובחטיבות הביניים - 36 שעות

שבוע עבודה בחטיבות הביניים

8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	שעות פרונטאליות
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	שעות פרטניות
3	3	3	4	4	5	5	6	6	6	7	7	7	8	8	9	שעות שהייה
13	14	15	17	18	20	22	24	25	26	28	29	30	33	34	36	סה"כ שעות שבועיות
											5	5	5.5	5.5	6.5	שעות שהייה למורה אם המועסקת בתנאי הרפורמה ב- 79% משרה ומעלה
לא רלוונטי																

כל סוגי השעות יוגדרו, הן במסגרת מערכת השעות השבועית של כל מורה והן במערכת השעות הבית-ספרית, לצרכי תכנון, דיווח, מעקב ובקרה.

יש להבהיר כי חלקיות המשרה של עובד הוראה נגזרת מהיקף כל השעות שלו. כך, לדוגמה, מורה שיעבוד 15 שעות פרונטאליות בחינוך היסודי ועוד שלוש שעות פרטניות ועוד שלוש שעות שהייה-יעבוד ב- 21/36 משרה. מורה שיעבוד 15 שעות בחטיבת הביניים ועוד שלוש שעות פרטניות ועוד שש שעות שהייה-יעבוד ב-24/36 משרה.

מבנה שבוע העבודה של מורה אם (בהיקף משרה מ-79% ומעלה) יהיה כמפורט בטבלאות, אך היא תהיה זכאית להפחית חצי שעה ביום (סה"כ 2.5 שעות בשבוע), משעות שהייה המפורטות בטבלאות.

עובד הוראה יועסק בבית-ספר שיושמה בו הרפורמה, ב-100% משרה לכל היותר ובשני בתי-ספר לכל היותר, בתנאי שהיקף משרתו המצטבר בשני בתי-הספר לא יעלה על 100% ולא יפחת משליש משרה.

במקרים ייחודיים תאושר העסקת מורים מקצועיים מעבר ל-100% משרה, על-פי צרכי המערכת ובאישור מוקדם של מנהל האגף לכוח אדם בהוראה. שעות ההוראה הללו הן שעות פרונטאליות בלבד.

אם עברת את גיל 50

הוסכם, כי מורה במשרה מלאה מעל גיל 50 ייהנה מהפחתה של שתי שעות פרונטאליות. מורה במשרה מלאה מעל גיל 55 ייהנה מהפחתה של שעה פרונטאלית נוספת (בסה"כ הפחתה של שלוש שעות פרונטאליות) וכן שעה פרטנית אחת. הפחתת שעות מעל גיל 55 תחול על מורים שנכנסו למערכת החינוך לפני שנת הלימודים התשס"ט. הפחתת השעות הללו למורים המועסקים במשרה חלקית תיעשה באופן יחסי לחלקיות משרתם.



השכר שלך גבוה מתמיד

תשע דרגות שכר חדשות

תוכנית "אופק חדש" יצרה לראשונה סולם שכר בן תשע דרגות (עם שמונה מדרגות קידום). במסגרת סולם זה, העובד מקבל תוספת שכר של 7.5% עד 8.5% במעבר בין דרגה לדרגה. פרק הזמן בין דרגה לדרגה, בחמש הדרגות הראשונות, יימשך בין שנתיים לשלוש שנים, ובמהלכו על עובד ההוראה לצבור 60 שעות פיתוח מקצועי בכל שנה. בשלוש הדרגות הגבוהות, הקידום מוגבל למכסות אזוריות. הקידום יותנה בתוצאות הערכת השוטפת של המורה, כפי שתגובש ותוטמע על-ידי משרד החינוך, בתיאום עם הסתדרות המורים. בנוסף, הוא יותנה בפיתוח מקצועי ובפרק זמן מזערי של שלוש שנים. לפי מנגנון קידום זה, המורה יצבור תוספת שכר, בשיעור שבין 67.5% לבין 76.5% ממשכורת הבסיס לאחר 13 שנות עבודה. מנגנון הקידום החדש שונה ומשקף שדרוג משמעותי מהנהוג היום, ומתנהל באמצעות מענק גמול ההשתלמות. זאת, עד לתקרה של 16 יחידות גמול ששיעורן 19.2% בלבד ועם כפל תואר עד לתקרה של 29.7%.

להלן טבלת דרגות השכר:

(הטבלה מסבירה את פרק הזמן הנדרש ושעות הפיתוח המקצועי במעבר מדרגה לדרגה)

הדרגה	הפז"מ בשנים	שעות הפיתוח המקצועי	התוספת באחוזים במעבר לדרגה הבאה
2 - 1	2	120	7.5
3 - 2	2	120	7.5
4 - 3	3	180	7.5
5 - 4	3	180	7.5
6 - 5	3	180	7.5
7 - 6	3	180	8.5
8 - 7	3	180	8.5
9 - 8	3	180	8.5

נוסף לקידום בדרגות, יקודם הוותק בכל שנה ויבוא לידי ביטוי בתוספת שכר.

שתי טבלאות שכר חדשות

שכרם של המורים במסגרת הסכם "אופק חדש" בנוי על שתי טבלאות שכר: טבלת שכר המתאימה לבעלי תואר B.A. המתבססת על תשע דרגות ומתפרשת על פני 36 שנות ותק, וטבלת שכר נוספת לבעלי תואר M.A., והיא בשיעור 105% מהטבלה לתואר B.A. שכרם של מורים בעלי תואר שלישי ייגזר מהטבלה לבעלי תואר M.A. בתוספת של 5%. נוסף לשכר על-פי הטבלה, עובד הוראה זכאי לגמולי תפקיד, להחזרי הוצאות (נסיעות, טלפון, מעונות וכו') וכן לתשלומים חד-שנתיים עבור הבראה, ביגוד, מענק יובל, מענק יוח"א וכדומה.



טבלאות אלה מחליפות את כל רכיבי השכר הקיימים ומבטלות אותם, למעט גמולי התפקיד שיפורטו להלן.

גמולי תפקיד טובים מתמיד

תוכנית "אופק חדש" מחדשת: גמולי התפקיד ישולמו על כל השכר הטבלאי. גמולי תפקיד המשולמים כיום לעובדי הוראה בבתי הספר ימשיכו להיות משולמים גם במסגרת "אופק חדש". לדוגמה, מורה העובד בחינוך המיוחד, שהוכשר לכך, ויש לו ותק של 11 שנים ודרגה 4, שכרו הטבלאי יהיה 7,715 ש"ח. בנוסף, המורה יקבל גמול חינוך מיוחד בשיעור של 14%, דהיינו 1,080 ש"ח. שכרו הכולל (ללא החזר הוצאות נסיעות, טלפון וכו') יהיה 8,795 ש"ח (7,715 ש"ח + 1,080 ש"ח).

להלן פירוט גמולי התפקיד:

10%	• מחנך בכיתה שאינה א'
11.5%	• מחנך בכיתה א'
	• מורה בכיתה לחינוך מיוחד בבתי ספר רגילים:
14%	אם הוא בעל הסמכה לחינוך המיוחד
8.5%	אם הוא אינו בעל הסמכה לחינוך המיוחד
	• מורה בחינוך המיוחד במסגרות אחרות המוכרות בבתי-ספר רגילים:
9%	אם הוא בעל הסמכה לחינוך המיוחד
5.5%	אם הוא אינו בעל הסמכה לחינוך המיוחד
6% (בחטיבות הביניים 8%)	• רכז מקצוע
6%	• רכז זה"ב
6%	• רכז ביטחון
6% (בחטיבות הביניים 10%)	• רכז חינוך חברתי
6% (בחטיבות הביניים 10%)	• רכז שכבה
6%	• רכז הערכה ומדידה
3%	• רכז מעבדה

מורה יהיה זכאי לשני גמולי תפקיד לכל היותר.

גמול ליווי טיולים ישולם בהתאם להסכם הקיבוצי מתאריך 8.9.98, אולם, הגמול ישולם אך ורק עבור שעות שהן מעבר לשעות העבודה החדשות.

* הזכאות לגמולי חינוך תינתן גם לבעלי תפקידים כנהוג היום (כגון רב בית הספר וכדומה).

פיתוח מקצועי - לקידום מעמדך ומיצוי איכויותייך האישיות

מתווה מדיניות לפיתוח מקצועי גובש כחלק מיישום "אופק חדש". במסגרת מתווה זה, כל עובד הוראה ילמד בכל שנה 60 שעות כחלק מהקידום המקצועי שלו.

המטרה: להביא לשיפור מעמדו ואיכותו של עובד ההוראה באמצעות רצף פיתוח מקצועי מובנה ושיטתי למיצוי איכויות אישיות ופדגוגיות, במהלך הקריירה המקצועית.

מתווה המדיניות מתייחס לשלבי ההתפתחות המקצועית של עובד ההוראה ולתכנים הנדרשים בכל שלב, בהלימה לתפקידים שמבצע עובד ההוראה במהלך הקריירה המקצועית. תוכנית הפיתוח המקצועי תיבנה בראייה רב-שנתית ותתבסס על מסלולי הקידום של עובד ההוראה, בדגש על צרכיו, צרכי המוסד החינוכי ומדיניות המשרד.

האחריות לפיתוח המקצועי של צוות המורים במוסד נתונה בידי מנהל בית הספר, בתיאום עם המפקח הכולל.



שכר המורה עובר לטבלאות חדשות

שכרם הנוכחי של עובדי ההוראה מתורגם לטבלאות השכר החדשות, בהתאם לנוסחאות המרה שנקבעו בהסכם "אופק חדש". השכר שלפיו נקבעת דרגתו של המורה בהסכם "אופק חדש" הוא השכר שהמורה זכאי לו עבור עבודה במשרה מלאה (100%). זאת על-פי משכורת חודש מרס של השנה שקדמה לשנת כניסתו לרפורמה. רכיבי השכר שנקבעו לצורך ההמרה הם למעשה כל רכיבי השכר של המורה, כמפורט להלן:

- השכר המשולב
- תוספת 1987 (תוספת מסגרת 87)
- תוספת 1994 (תגבור 94)
- תוספת 2001
- תוספת 2008
- גמולי השתלמות וכפל תואר
- תוספת הכשרה
- גמולי תפקיד שאינם קיימים עוד בהסכם "אופק חדש" (כגון גמול פיצול)
- תוספת השלמה לשכר המינימום

שכרם, על-פי הטבלה, של מורים חדשים בעלי תואר ראשון ותעודת הוראה המועסקים במשרה מלאה, לא יפחת מ-5,300 ש"ח. הגדרה זו תחול על מורים שהתקבלו לעבודה בבתי הספר ברפורמה ובבתי ספר שאינם ברפורמה. להלן מקדמי ההמרה (שיעורי התוספת באחוזים) שנקבעו לעובדי הוראה:

הסטטוס	בי"ס בו יועסק עו"ה	בית ספר יסודי	חטיבת ביניים
מורה רגיל		17	27
מורה אם		24	34
מורה מתנ"ת		20	30
מורה אם ומחנכת		27	37

כדאי לדעת בנושא ההמרה

א. מקדמי המרה הם המקדמים העיקריים, אך נדרשים מקדמי המרה נוספים לקבוצות המורים השונות. כך לדוגמה, מורה המלמד בבית-ספר יסודי בכיתות ז'-ח', על-פי בסיס משרה של 24 שעות שבועיות ועובר ללמד ברפורמה על-פי שבוע עבודה של בית-ספר יסודי, יהיה זכאי לתוספת של 12.5%. זאת, בנוסף למקדמי המרה של חטיבות ביניים, כפי שהם מפורטים בטבלאות שלעיל. התוספת היא יחסית להיקף עבודתו בכיתות ז'-ח' מתוך כלל משרתו.



להלן דוגמה לאופן חישוב ההמרה: מקדם ההמרה הרגיל של מורה אם המלמדת בחינוך היסודי הוא 24%, אך אם המורה לימדה בכיתות ז'-ח' בלבד, בבית-ספר יסודי, יוגדל מקדם ההמרה ב-10% ויעמוד על 34%. כן תקבל המורה תוספת בשיעור 12.5% בגין המעבר לשבוע עבודה של ב"ס יסודי. (סה"כ שיעור ההמרה יעמוד על 46.5%)

ב. מורים המקבלים כיום תמריצים עבור הוראה באזורי פיתוח ייהנו מתמריצים אלה, גם כאשר יעברו להסכם השכר החדש (למעט חוזים אישיים).

להלן דוגמאות מפורטות הממחישות את אופן המרת השכר:

דוגמה 1:

מורה בחינוך היסודי מלמדת בשנת הלימודים התשס"ח במשרה מלאה - 100% (27 שעות הוראה ושלוש שעות חינוך, סה"כ 30 שעות). המורה בעלת ותק של שבע שנים, ומשמשת כמחנכת כיתה:

שכרה בחודש מרס 2008 לפני אופק חדש - 5,350 ש"ח

שכרה באופק חדש - 7,321.92 ש"ח

חישוב ההמרה:

שכרה לפני אופק חדש - 5,350 ש"ח (ללא גמול חינוך והחזר הוצאות)

השכר כללי: שכר משולב, מסגרת, גמולי השתלמות, כפל תואר, תוספת 2001, תוספת 2008, תגבור הסכום 2001.

מקדם ההמרה הוא 20%, ולכן השכר החדש, לאחר המרה 6,420 ש"ח.

השכר הטבלאי החדש של המורה בדרגה 2.5, יהיה 6,656.92 ש"ח (שכן בדרגה זו השכר הטבלאי הוא הקרוב ביותר לסכום שחושב).

השכר ל-100% משרה יהיה כדקלמן:

שכר טבלאי חדש 6,656.92 ש"ח

גמול חינוך 665 ש"ח

סה"כ 7,321.92 ש"ח

שכר זה אינו כולל החזר הוצאות ומענקים שנתיים.



דוגמה 2:

מורה אם בחינוך היסודי, מלמדת בשנת הלימודים התשס"ח 24 שעות שבועיות, בהיקף של משרה מלאה. למורה ותק של 14 שנים והיא מלמדת בכיתות מקדמות בחינוך המיוחד ומשמשת כמחנכת כיתה.

שכרה בחודש מרס 2008 לפני אופק חדש - 6,720 ש"ח

שכרה באופק חדש - 10,702 ש"ח

חישוב ההמרה:

שכרה לפני אופק חדש - 6,720 ש"ח.

השכר כללי: שכר משולב, מסגרת, גמול חינוך, כפל תואר, תגבור, תוספת 2001, תוספת 2008.

מקדם ההמרה הוא 27% ולכן השכר החדש הוא - 8,534 ש"ח
השכר הטבלאי החדש של המורה בדרגה 5 יהיה 8,631.41 ש"ח
(שכן בדרגה זו השכר הטבלאי הוא הקרוב ביותר לסכום שחושב)

השכר ל-100% משרה כדלקמן:

8,631.41 ש"ח

863 ש"ח

1,208 ש"ח

10,702.41 ש"ח

שכר טבלאי חדש

גמול חינוך

גמול חינוך מיוחד

סה"כ

גם אם אינך אקדמאי, יש לך "אופק חדש"

הסכם "אופק חדש", על טבלאות השכר שלו, הוא הסכם המיועד לעובדי הוראה אקדמאים בעלי תעודת הוראה. עם זאת, עובדי הוראה שאינם אקדמאים ואשר הועסקו בבית ספר-יסודי או בחטיבת-ביניים ערב כניסת בית הספר לרפורמה, יוכלו להצטרף להסכם "אופק חדש" בתנאים שונים.

מורה שאינו אקדמאי ובבית ספרו יושמה הרפורמה יחתום על כתב התחייבות להשלמת השכלתו האקדמית, לא יאחר מתחילת שנת הלימודים התשע"ג.

המרת השכר למורים אלו תהיה דומה להמרת השכר למורים אקדמאים, למעט שני הבדלים משמעותיים:

א. נוסחת מקדמי ההמרה הקיימת תוכפל במקדם 0.8, כלומר: מקדמי ההמרה שנקבעו יהיו בשיעור 80%. לדוגמה: מקדם ההמרה למורה מחנך אקדמאי הוא 20% ולמורה מחנך לא אקדמאי - 16% ($20\% \times 0.8$).

ב. מורים לא אקדמאים לא ישובצו בטבלאות השכר של מורים בעלי תואר B.A. או M.A., אלא בטבלאות שכר נמוכות יותר:

- מורים בעלי תואר מורה בכיר ישובצו בטבלת מורה מוסמך בכיר (שהיא 75% מטבלת B.A.).

- מורים בעלי תואר מורה מוסמך ישובצו בטבלת מורה מוסמך (שהיא 68.38% מטבלת B.A.).

- מורים בדרגות מורים ומדריכים בלתי מוסמכים ישובצו בטבלת מורה בלתי מוסמך (שהיא 59.48% מטבלת B.A.).

- כאשר המורה ישלים את לימודיו, יקבל רטרואקטיבית את הפרש מיום כניסתו לאופק חדש.





עובדי הוראה חדשים מצטרפים למפנה

הסכם השכר החדש קובע כי עובדי הוראה אקדמאים בעלי תעודת הוראה שיצטרפו למערכת החינוך הרשמי, בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים, החל משנת הלימודים התשס"ח, ייכללו באופן אוטומטי במסגרת הסכם "אופק חדש". כל עובד הוראה חדש שישוּבץ בבית-ספר יסודי רשמי או בחטיבת-ביניים רשמית יעבוד על-פי תנאי ההעסקה והשכר של רפורמת "אופק חדש", גם אם בית הספר שהוא מועסק בו אינו נכלל ברשימת בתי הספר שהשתלבו באופן מלא ברפורמה.

במסגרת הסכם "אופק חדש" יהיה שכרו ההתחלתי, על-פי הטבלה, של עובד הוראה חדש במשרה מלאה, שיצטרף למערכת החינוך - 5,300 ש"ח. בנוסף הוא יהיה זכאי לגמולי תפקיד, אם אכן ימלא תפקיד כלשהו, להחזרי הוצאות שוטפים (הוצאות נסיעה, טלפון וכו') ולקצובות שנתיות (ביגוד, הבראה). כלל עובדי ההוראה החדשים יידרשו לעבוד בהתאם למבנה שבוע העבודה החדש, הכולל עבודה בהיקף של 36 שעות בשבוע על כל המשתמע מכך, וזאת גם אם בבית הספר עדיין לא הופעלה רפורמת "אופק חדש".

מי נחשב כעובד הוראה חדש

עובד הוראה שהחל להיות מועסק בשירות המדינה בשנת הלימודים התשס"ט ואשר בשנים הקודמות לא הוכרו לו שנות ותק בהוראה ממעסיק שאינו בשירות המדינה, או שנות ותק בהוראה בשירות המדינה, ייחשב כעובד הוראה חדש. עובד הוראה שסיים את התמחותו (סטאז') בשנת הלימודים התשס"ח ייחשב עובד הוראה חדש בשנת הלימודים התשס"ט.

תנאי סף: כך נכנסים למערכת החינוך במסגרת הרפורמה

- א. סיום שנת התמחות בהצלחה.
- ב. זכאות לתעודת הוראה ממוסד מוכר להכשרת עובדי הוראה בישראל או מבית-ספר לחינוך במוסד מוכר להשכלה גבוהה בישראל.
- ג. זכאות לתואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בארץ שהוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, או זכאות לתואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בחו"ל שאושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל. הכל לפי אישור שקילות שניתן על ידי הגוף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

כדאי לדעת

עובד הוראה שסיים בהצלחה את תקופת ההתמחות בשנת הלימודים התשס"ח וכן 80% מחובות לימודיו בשנים א'-ד', ושובץ לעבודה בהוראה בשנת הלימודים התשס"ט, יצרף אישורים על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, לכל המאוחר עד ו' בניסן התשס"ט, 31.3.09.

אם עובד ההוראה ימציא אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, עד מועד זה, הוא ימשיך לקבל שכר לפי טבלת השכר ל B.A. ושנת עבודתו תיחשב לו במניין הוותק לחישוב השכר ולצורך פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה.

אם העובד לא ימציא אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה עד מועד זה, הוא יקבל שכר של מתמחה (4,770 ש"ח למשרה מלאה) והפרש שכרו ינוכה רטרואקטיבית מאחד בספטמבר של אותה שנה. שיעור הניכוי יהיה כהפרש שבין שכר של מורה בעל תואר B.A, שאותו קיבל, לבין שכר של מתמחה בהוראה, בהתאם לעבודתו ולהיקף משרתו. במקרה זה, לא תיחשב לו שנת עבודתו במניין הוותק לשכר ולצורך פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה, אולם היא תיחשב לו לצורך ותק לקביעות, ותק למענק יובל והותק להבראה.

עובד הוראה שסיים בהצלחה את התמחותו בשנת הלימודים התשס"ח ולא סיים 80% מחובות לימודיו בשנים א'-ד' ושובץ לעבודה בהוראה בשנת הלימודים התשס"ט, יקבל בשנה זו דרגת שכר של מתמחה (4,770 ש"ח למשרה מלאה). במקרה זה, לא תובא שנה זו בחשבון מניין שנות הותק לשכר ובמניין פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה, אולם היא תיחשב לעניין הותק לקביעות, הותק למענק יובל והוותק להבראה.

כל עוד לא ימציא עובד הוראה שסיים בהצלחה את שנת ההתמחות, אישור על זכאותו לתואר אקדמי ותעודת הוראה, הוא יזכה לדרגת מתמחה עד שנתיים ממועד תחילת התמחותו. לאחר מועד זה, אם הוא לא ימציא אישור לזכאות לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, הוא ישתכר על-פי טבלת השכר למורים בלתי מוסמכים ברפורמה.

יועץ חינוכי - גם לך יש "אופק חדש"

טבלאות השכר החדשות לעובדי הוראה אקדמאים בסולם הדרגות החדש, יחולו גם על כלל היועצים החינוכיים.

יועץ חינוכי יידרש לעבוד לא פחות מ-1/6 ממשרתו (כלומר 6 שעות מתוך 36 השעות של יועץ חינוכי במשרה מלאה) בהוראה פרונטאלית בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים, ובכל אופן לא פחות מ-4 שעות פרונטאליות לכל היקף משרה.

מבנה שבוע העבודה של היועץ יהיה בהתאם לבית הספר בו הוא מועסק (יסודי או חטיבת ביניים). עם זאת, יחולו השינויים הבאים: השעות הפרונטאליות של היועץ תחולקנה לשעות הוראה ולשעות ייעוץ בהתאם להחלטת מנהל בית הספר. השעות הפרטניות תהיינה שעות ייעוץ ושעות שהייה תוקדשנה הן למילוי תפקידו כיועץ והן לשעות שהייה, ככל המורים.

הזכאות לגמול ייעוץ מותנית בעבודה בייעוץ בהיקף של שבע שעות לפחות. כדי לזכות בשיעור המרבי של גמול הייעוץ יש לעבוד לפחות 16 שעות בייעוץ. שיעור הגמול המרבי ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני לייעוץ הוא 6%. שיעור הגמול המרבי ליועץ בעל רישיון קבוע לייעוץ הוא 9%.

יועץ חינוכי בעל רישיון הוראה קבוע, אשר מספר שעות הייעוץ שלו נמוך מ-16, יהיה זכאי לגמול ייעוץ שחושב על-פי הנוסחה שלהלן:

$$9\% \times \text{מספר שעות הייעוץ}$$

16

בנוסחת החישוב לגמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני יש להציב 6% במקום 9%. מספר שעות הייעוץ שיש להציב בנוסחה, הוא מספר שעות הייעוץ מתוך השעות הפרונטאליות שיש ליועץ החינוכי כפול מספר שעות עבודתו הכוללת, בהתאם להיקף משרתו.

דוגמה

יועץ חינוכי בעל רישיון ייעוץ קבוע מועסק בבית ספר יסודי בהיקף של 93%. על פי מבנה שבוע העבודה של עובדי הוראה בחינוך היסודי, שבוע עבודת היועץ הוא בן 34 שעות: 24 שעות פרונטאליות, 5 שעות פרטניות ו-5 שעות שהייה. 24 שעות עבודתו הפרונטאליות של היועץ החינוכי נחלקות ל-14 שעות הוראה פרונטאליות ול-10 שעות ייעוץ.

מספר שעות הייעוץ לצורך החישוב של שיעור גמול הייעוץ יהיה כדלקמן:

$$14.16 \text{ שעות} = 34 \text{ שעות משרה} \times 10 \text{ שעות ייעוץ מוקצות}$$

$$14 \text{ שעות פרונטליות} + 10 \text{ שעות ייעוץ מוקצות}$$

לפי חישוב זה יהיה גמול הייעוץ כדלקמן:

$$14.16 \times 9\% = 7.97\%$$

16

מתמחה - ברוך בואך ל"אופק חדש"

כל מתמחה בהוראה אשר ישובץ בבית-ספר יסודי רשמי או בחטיבת ביניים רשמית יעבוד על פי תנאי ההעסקה והשכר של רפורמת "אופק חדש". זאת גם אם בית הספר שהוא מועסק בו אינו נכלל ברשימת בתי הספר שהשתלבו באופן מלא ברפורמה. שבוע עבודתו של מתמחה בהוראה יהיה כמו של עובד הוראה ויכלול לפחות 13 שעות עבודה שבועיות. מתמחה בהוראה שחלקיות משרתו קטנה מ-13 שעות לא יוכל להשתלב בהוראה.

עבודת המתמחה בהוראה תאופיין בשלושה סוגי שעות: שעות פרונטאליות (שעות הוראה בפני מליאת הכיתה), שעות פרטניות ושעות שהייה. כל סוגי השעות יוגדרו הן במסגרת מערכת השעות השבועית של כל מתמחה בהוראה והן במערכת השעות הבית-ספרית, לצרכי תכנון, דיווח, מעקב ובקרה.

מסגרת השעות למתמחה בהוראה ששובץ בהיקף של כשליש משרה (35%).
שעות פרונטאליות (שעות אורך) - שעות המיועדות להוראה במליאת הכיתה לכלל התלמידים. מסגרת זו תקיף תשע שעות שבועיות בבית הספר היסודי ושמונה שעות שבועיות בחטיבת הביניים.

שעות פרטניות - שעות המיועדות להוראה בקבוצה המונה 1-5 תלמידים. מסגרת שעות זו תקיף שתי שעות שבועיות, הן בחינוך היסודי והן בחטיבת הביניים.
שעות שהייה - שעה אחת המיועדת לפגישת עבודה עם החונך ושעה אחת המיועדת להשתתפות בפגישות הצוות הבית ספרי או לעבודת המתמחה ללא נוכחות תלמידים. מסגרת זו תקיף שתי שעות שבועיות בחינוך היסודי ושלוש שעות שבועיות בחטיבת הביניים.

שכר כמתמחה בשנת הסטאז'

1. מתמחה שסיים 80% מחובותיו הלימודיות לשנים א'-ג' יקבל בשנת ההתמחות דרגת שכר של מתמחה ברפורמה, בסך 4,770 ש"ח למשרה מלאה. שכר זה הוא 90% משכר של מורה מתחיל בעל תואר B.A. בדרגה 1 ובוותק 0.
2. מתמחה שלא סיים 80% מחובותיו הלימודיות לשנים א'-ג' יקבל בשנת ההתמחות דרגת שכר של מורה בלתי מוסמך ברפורמה, בסך 3,152.²⁸ ש"ח למשרה מלאה.
3. מתמחה שתקופת התמחותו היא בשנה שלאחר סיום לימודיו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, וכן מתמחה בוגר תוכנית המצויינים (תוכנית מיוחדת הכוללת שלוש שנות לימוד), יהיה זכאי בתקופת ההתמחות לדרגת שכר של מורה חדש מתחיל בעל תואר B.A. בדרגה 1 ובוותק 0, בסך 5,330 ש"ח למשרה מלאה, בהתניות האלו:
 - א. אם המתמחה ימציא אישורים על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה לכל המאוחר עד ו' בניסן התשס"ט, 31.3.09, הוא ימשיך לקבל דרגת שכר של מורה מתחיל בעל תואר B.A. בדרגה 1 ובוותק 0 עד סוף השנה.
 - ב. אם המתמחה לא ימציא אישורים על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה לכל המאוחר עד ו' בניסן התשס"ט, 31.3.09, הוא יקבל דרגת שכר של מתמחה. שכרו ינוכה רטרואקטיבית מאחד בספטמבר של אותה שנה, בשיעור ההפרש שבין שכר מורה בעל תואר B.A. שאותו קיבל ובין השכר של מתמחה בהוראה, בהתאם לעבודתו ולהיקף משרתו.

ותק וקידום בדרגות בעקבות שנת ההתמחות

תקופת ההתמחות לא תיחשב בכל מקרה במניין שנות הוותק לשכר ובמניין פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה. תקופה זו תיחשב כוותק לצורך קביעות, מענק יובל והבראה. זאת, אם משך תקופת ההתמחות עונה על הכללים להכרה בשנה זו כשנת ותק שלהלן: לפחות שישה חודשי עבודה באותה שנה, לרבות שתי תקופות עבודה של לפחות שלושה חודשים כל אחת, באותה שנה. לא תוכר צבירת ימי עבודה יחידים לצורך התמחות בהוראה. יצוין, כי התנאים לקידום בדרגות נכנסים לתוקף רק לאחר שנת התמחות.

להתפתח מקצועית

הפיתוח המקצועי בשנת ההתמחות יכלול 60 שעות בסדנת הסטאז' ויותאם לצרכי המקצועיים והאישיים, של המתמחה. התהליך יתקיים במכללה לחינוך או באוניברסיטה, באחריות גף ההתמחות במשרד החינוך.

שעות נוספות, תגמול נוסף

שעות פעילות בית-ספרית

לראשונה, נקבעה לכל ציבור המורים בבתי הספר מכסה שנתית של שעות פעילות בבית-הספר לביצוע פעילויות פדגוגיות שונות. בין הפעילויות המזכות בתגמול - אסיפות הורים ותלמידים, מסיבות סיום ופעולות בבית הספר לאחר שעות העבודה הרגילות. המכסה שנקבעה בהסכם היא-36 שעות בשנה או 18 שעות עבור כל מחצית שנת לימודים, על-פי הפירוט הבא: לאסיפה בית-ספרית כללית - עד ארבע שעות, לאסיפת הורים ותלמידים פרטנית - עד שמונה שעות, לפעילויות שלאחר שעות העבודה הרגילות בבית הספר (מסיבות סיום וכדומה) - עד שש שעות. אל מול ביצוע של כל שעה כזו (שאינה במקום שעת שהייה) ישולם למורה שכר בשיעור של 125% מהשכר של שעה יחידה. הסכום נגזר משכרו הכולל של המורה (כולל גמולים פנסיוניים).

לדוגמה:

מורה מועסק במשרה מלאה.
שכרו המשולב וגמולי התפקיד הפנסיוניים הם - 9,500 ש"ח
ערך שעה יחושב באופן הבא: $60^{.90} = 156 : 9,500$ ש"ח

ערך שעה נוספת לתשלום: $76^{.13} \text{ ש"ח} = 125\% \times 60^{.90} \text{ ש"ח}$

שעות מילוי מקום

מילוי מקום יבוצע בהתאם לכללים שהיו נהוגים ערב חתימת ההסכם. התמורה עבור שעת מילוי מקום, לעובד הוראה המועסק בתנאי הרפורמה, תהיה בשיעור של 125% מערך השעה.
יצוין כי שעה פרטנית אינה יכולה להיות שעת מילוי מקום.





**מנהל בית הספר וסגנים:
"אופק חדש" של אתגרים
חינוכיים נפתח בפניכם**



מנהלים ברוח חדשה

שבוע העבודה החדש שלך כמנהל

שבוע עבודה של המנהל יהיה בן 40 שעות ויתפרס על פני חמישה ימים. המנהל ידרש לעבוד גם שעות הוראה פרונטאליות. מספר שעות העבודה הפרונטאליות תלוי ברמת המורכבות של בית הספר. רמת המורכבות נגזרת בעיקר מגודל בית הספר (מספר התלמידים ומספר הכיתות), מספר הכיתות לחינוך מיוחד ומדד הטיפוח. להלן פירוט שעות העבודה הפרונטאליות למנהל, בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר:

מס' שעות שבועיות פרונטאליות	רמת המורכבות של ביה"ס
9	1
8	2
7	3
6	4

כל יתר השעות תוקדשנה למילוי תפקידו כמנהל. מנהלת המוגדרת כ"מורה אם" זכאית להפחתה של 2.5 שעות שבועיות משעות עבודתה. הפחתת השעות לא תהיה מהשעות הפרונטאליות.

שכר המנהל

שכרו של המנהל בבית הספר (כמו גם של הסגנים הראשונים), יתבסס על טבלת שכר ייחודית הכוללת ארבע דרגות, אשר נוסף אליהן ייגזר גובה השכר גם מארבע רמות המורכבות של בית הספר.

4	3	2	1	הדרגות / רמת המורכבות
8.75%	8.75%	8.75%		
ש"ח 15,690.89	ש"ח 14,428.41	ש"ח 13,267.50	ש"ח 12,200	1
ש"ח 16,890.89	ש"ח 15,628.41	ש"ח 14,467.50	ש"ח 13,400	2
ש"ח 19,090.89	ש"ח 16,828.41	ש"ח 15,667.50	ש"ח 14,600	3
ש"ח 19,290.89	ש"ח 18,028.41	ש"ח 16,867.50	ש"ח 15,800	4



חישוב שכר המנהלים ייעשה בהתאם לשתי הקבוצות האופייניות - מנהלים חדשים ומנהלים מכהנים - כמפורט להלן:

א. שכר כמנהל חדש

מנהל שהתמנה לתפקיד ערב כניסתו לרפורמה ועבד כמורה, יהיה זכאי לקבל את שכרו בהתאם לטבלת השכר החדשה ובהתאם לרמת המורכבות של בית הספר. כאמור, השכר ההתחלתי ברמת מורכבות 1 הוא 12,200 ש"ח, וברמת מורכבות 4 - 15,800 ש"ח.

ב. שכר כמנהל מכהן

שכרו של מנהל מכהן שביט-ספרו הצטרף לרפורמה יתבסס על שכרו ערב הרפורמה, על מנגנון ההמרה לטבלת השכר החדשה וכן על החישוב של **תוספת אישית** (אשר בגינה יבוצעו הפרשות לקופת הגמל "דפנה" ולקרן השתלמות).

מקדם ההמרה למנהל הוא 15%.

טבלת השכר לצורך ההמרה בלבד כוללת, בנוסף לדרגות המפורטות לעיל, גם דרגות ביניים.

שיטת ההמרה

- קביעת הדרגה של המנהל ושכרו הטבלאי** - השכר לגביו תחושב ההמרה הוא שכר המנהל ב-100% משרה (גם אם הועסק בהיקף משרה העולה על 100%), למעט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס, זקיפות הטבה למס. על שכר זה יופעל מקדם המרה בשיעור 15%.
- בטבלת השכר החדשה תאוטר הדרגה או דרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לזה שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו). זאת, באותה רמת המורכבות של בית הספר ולפי הקריטריונים שנקבעו.
- חישוב תוספת אישית אחוזית למנהל** - אם המנהל הועסק טרם המעבר לרפורמה בהיקף משרה העולה על 100%, תחושב לו תוספת אישית אחוזית. גובה התוספת האישית הוא הפער שבין המרת שכרו כמפורט בסעיף 1 לעיל, ובין המרת כל משרתו. התוספת האישית תומר לתוספת אחוזית, כשיעור משכרו המשולב של המנהל.

דוגמה

מנהל בית-ספר יסודי מועסק בשנת הלימודים התשס"ח כמנהל ובהיקף משרה של 140%. שכרו בהתשס"ח היה כדלקמן:

שכר ל 100% משרה	7,000 ש"ח
גמול ניהול	2,500 ש"ח
שכרו מעל משרה	3,500 ש"ח
סה"כ השכר (ללא החזר הוצאות)	13,000 ש"ח





1. קביעת הדרגה בטבלה החדשה

השכר ל-100% משרה בשנת הלימודים התשס"ח הוא
 $9,500 \text{ ש"ח} = 7,000 \text{ ש"ח} + 2,500 \text{ ש"ח}$.
 מקדם ההמרה הוא 15%

השכר לאחר ההמרה הוא- $10,925 \text{ ש"ח} = 9,500 \text{ ש"ח} \times 1.15$
 רמת המורכבות של בית-ספרו היא 2.
 בהתאם לכך המנהל ישובץ בטבלת השכר על-פי רמת מורכבות 2, בדרגה או בדרגת
 הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לשכר שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה
 ממנו).
 בדוגמה זו תיקבע למנהל דרגה 1 בטבלת השכר, ושכרו הטבלאי יהיה $13,400 \text{ ש"ח}$.

2. חישוב התוספת האישית שלך

סך כל שכרו של המנהל בשנת הלימודים התשס"ח הוא $13,000 \text{ ש"ח}$. נכפיל זאת
 במקדם ההמרה ונקבל $14,950 \text{ ש"ח} = 13,000 \text{ ש"ח} \times 1.15$.

לפיכך, מנהל זה יהיה זכאי לתוספת אישית בגובה ההפרש שבין ההמרה לכל היקף משרתו
 לבין השכר על-פי הטבלה שבה הוא שובץ:
 $1,550 \text{ ש"ח} = 13,400 \text{ ש"ח} - 14,950 \text{ ש"ח}$
 תוספת זו תתוּרָגם לתוספת אישית אחוזית מהשכר הטבלאי, והיא תשולם לאורך כל ימי
 כהונתו כמנהל.
 $11.57\% = 1,550 \text{ ש"ח} / 13,400 \text{ ש"ח}$

כיצד תתקדם בדרגות

התנאים המצטברים לקידום מנהל בדרגות הם:
 1. שהייה בדרגה הקודמת במשך שלוש שנים.
 2. עמידה בקריטריונים שייקבעו על ידי משרד החינוך - פיתוח מקצועי.
 3. תוצאות הערכה של המנהל, בהתאם לקריטריונים שייקבעו ע"י הרשות הארצית
 למדידה והערכה (הראמ"ה).

קידום ראשון בדרגות לאחר ההמרה

עבור מנהל ששובץ בדרגת ביניים, משך הזמן המזערי לשהייה בדרגה, יהיה שנה וחצי.
 עבור מנהל ששובץ בדרגה שלמה, לא יהיה שינוי בתנאים המפורטים לעיל.

"אופק חדש" לסגן מנהל ראשון

משפרים את שבוע העבודה

שבוע עבודה של הסגן הראשון יהיה בן 40 שעות. הסגן הראשון יידרש לעבוד גם בשעות הוראה פרונטאליות שמספרן תלוי ברמת המורכבות של בית הספר. רמת המורכבות נגזרת בעיקר מגודלו (מספר תלמידים ומספר הכיתות), מספר הכיתות לחינוך מיוחד ומדד הטיפוח של בית הספר. להלן פירוט שעות העבודה הפרונטאליות לסגן הראשון:

רמת המורכבות של ביה"ס	מס' השעות הפרונטאליות ביסודי	מס' השעות הפרונטאליות בחטיבת הביניים
1	21	11
2	20	11
3	19	9
4	18	9

כל יתר השעות, תוקדשנה למילוי תפקידו כסגן ראשון. סגנית מנהלת המוגדרת כ"מורה אם" זכאית להפחתה של 2.5 שעות שבועיות משעות עבודתה. הפחתת השעות לא תהיה מהשעות הפרונטאליות.

שכר כסגן מנהל ראשון

סגני המנהלים הראשונים הם חלק מצוות הניהול של בית הספר, ולפיכך שכרם נגזר מטבלת השכר של המנהלים. בדומה לטבלת השכר של המנהלים טבלת השכר של הסגנים הראשונים כוללת ארבע דרגות וארבע רמות מורכבות של בית הספר. טבלת השכר של הסגנים הראשונים היא בשיעור של 75% מטבלת השכר של המנהלים. להלן טבלת השכר של הסגנים הראשונים:

דרגות	1	2	3	4
רמת המורכבות	1	2	3	4
1	9,150 ש"ח	9,950.63 ש"ח	10,821.30 ש"ח	11,768.17 ש"ח
2	10,050 ש"ח	10,850.63 ש"ח	11,721.30 ש"ח	12,668.17 ש"ח
3	10,950 ש"ח	11,750.63 ש"ח	12,621.30 ש"ח	13,568.17 ש"ח
4	11,850 ש"ח	12,650.63 ש"ח	13,521.30 ש"ח	14,468.17 ש"ח

סגן מנהל ראשון המשמש בתפקיד של מנהל כיתה יהיה זכאי לגמול חינוך בהתאם לשיעורים הקבועים לגמול החינוך למורים.



חישוב שכר הסגנים הראשונים ייעשה בהתאם לשתי הקבוצות האופייניות - סגנים חדשים וסגנים מכהנים - כמפורט להלן:

א. שכר כסגן ראשון חדש

סגן ראשון שהתמנה לתפקיד ערב כניסתו לרפורמה ועבד כמורה, יהיה זכאי לקבל את שכרו בהתאם לטבלת השכר החדשה ובהתאם לרמת המורכבות של בית הספר. השכר ההתחלתי ברמת מורכבות 1 הוא 9,150 ש"ח, וברמת מורכבות 4 - 11,850 ש"ח.

ב. שכר כסגן ראשון מכהן

שכרו של סגן ראשון מכהן שבית-ספרו הצטרף לרפורמה, יתבסס על שכרו ערב הרפורמה, ועל מנגנון ההמרה לטבלת השכר החדשה. כן יתבסס שכרו על חישוב תוספת אישית (אשר בגינה יבוצעו הפרשות לקופת הגמל "דפנה" ולקרן השתלמות). מקדם ההמרה לסגנים ראשונים הוא 20%. טבלת השכר לצורך ההמרה בלבד כוללת, בנוסף לדרגות המפורטות לעיל, גם דרגות ביניים.

שיטת ההמרה

מנגנון ההמרה של הסגן הראשון זהה לחלוטין לזה של המנהל, ובכלל זה חישוב התוספת האישית, כמפורט להלן:

1. קביעת דרגת כסגן ראשון ושכר על פי הטבלה

השכר לגביו תחושב ההמרה הוא שכר הסגן ב-100% משרה (גם אם הועסק בהיקף משרה העולה על 100%), למעט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס, זקיפות הטבה למס וגמול חינוך. על שכר זה יופעל מקדם המרה בשיעור 20%. בטבלת השכר החדשה תאותר הדרגה או דרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לזה שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו).

2. חישוב תוספת אישית אחוזית לסגן הראשון

אם הסגן הועסק טרם המעבר לרפורמה, בהיקף משרה העולה על 100%, תחושב לו תוספת אישית אחוזית. גובה התוספת האישית הוא הפער שבין המרת שכרו כמפורט בסעיף 1 לעיל, ובין המרת כל משרתו העולה על 100% משרה, לבין השכר הטבלאי בו הוא שובץ לפי סעיף 1.

התוספת האישית תומר לתוספת אחוזית, כחלק משכרו המשולב של הסגן הראשון.



דוגמה

סגן מנהל ראשון בבית ספר יסודי מועסק בשנת הלימודים התשס"ח בהיקף משרה של 130%.

שכרו בשנת התשס"ח היה כדלקמן:

שכרו ל 100% משרה 8,400 ש"ח

שכרו מעל משרה 2,000 ש"ח

ס"כ השכר (ללא החזר הוצאות) 10,400 ש"ח

קביעת הדרגה בטבלה החדשה

השכר כולל מקדם המרה הוא $10,080 \text{ ש"ח} = 1.2 \times 8,400$

רמת המורכבות של בית ספרו היא 2.

הסגן הראשון ישובץ בטבלת השכר על פי רמת מורכבות 2, בדרגה או בדרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לשכר שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו).

על-פי דוגמה זו תיקבע לסגן הראשון דרגה 1.5 בטבלת השכר, ושכרו על-פי הטבלה יהיה $10,450.31 \text{ ש"ח}$.

חישוב התוספת אישית שלך

סה"כ שכרו של הסגן הראשון בשנת הלימודים התשס"ח הוא $10,400 \text{ ש"ח}$. נכפיל זאת במקדם

ההמרה ונקבל $12,480 \text{ ש"ח} = 1.2 \times 10,400$

לפיכך סגן ראשון זה יהיה זכאי לתוספת אישית בגובה ההפרש שבין ההמרה לכל היקף משרתו לבין השכר על-פי הטבלה שבה הוא שובץ:

$2,029.69 \text{ ש"ח} = 10,450.31 \text{ ש"ח} - 12,480 \text{ ש"ח}$

תוספת זו תתורגם לתוספת אישית אחוזית מהשכר הטבלאי-

$19.42\% = 10,450.31 \text{ ש"ח} / 2,029.69 \text{ ש"ח}$

כיצד לתקדם בדרגות

- התנאים המצטברים לקידום מנהל בדרגות הם:
1. שהייה בדרגה הקודמת במשך שלוש שנים.
 2. עמידה בקריטריונים שיקבעו על ידי משרד החינוך - פיתוח מקצועי.
 3. תוצאות ההערכה של הסגן הראשון, בהתאם לקריטריונים שיקבעו ע"י הרשות הארצית ללמידה והערכה (הראמ"ה).

קידום ראשון בדרגות לאחר ההמרה

עבור סגן ראשון ששובץ בדרגת ביניים, משך הזמן המזערי לשהייה בדרגה, יהיה שנה וחצי.
עבור סגן ראשון ששובץ בדרגה שלמה, לא יהיה שינוי בתנאים המפורטים לעיל.



המכון למנהיגות בית ספרית - "אבני ראשה"

"אבני ראשה", מכון למנהיגות בית ספרית, הוקם כיוזמה משותפת של שרת החינוך וקרן יד הנדיב, מתוך הכרה כי מנהלי בתי הספר ממלאים תפקיד מכריע במערכת החינוך במדינת ישראל.

מטרת המכון היא לקדם את מערכת החינוך בישראל על ידי טיפוח קהילה מקצועית של מנהלי בתי הספר. בכדי להשיג מטרה זו פעילות המכון מתמקדת בחמישה תחומים מרכזיים: התאמת מסלולי ההכשרה לתפקידים המורכב של מנהלי בתי הספר, קידום תהליכי התפתחות ולמידה מקצועית לאורך כל קריירת הניהול, פיתוח ידע מקצועי, מעשי ועיוני, הרלוונטי לניהול בתי ספר, יצירת רשתות מקצועיות של מנהלים וליווי, תמיכה וסיוע למנהלים בסוגיות הנוגעות לפעולתם היום-יומית. מדיניות המכון נקבעת בתיאום עם משרד החינוך וקרן יד הנדיב. כל הפעילות במכון, הן ברמת תכנון והן ברמת הביצוע, מתקיימת בשיתוף פעולה הדוק עם מנהלי בתי הספר.

"אופק חדש" לסגן השני ומעלה

שבוע עבודה במתכונת חדשה

מבנה שבוע עבודה של הסגן השני והבאים אחריו, יהיה כשל מורה אקדמאי בבית ספר יסודי או בחטיבת-ביניים. בשעות הפרטניות יעסוק הסגן בעבודה הנובעת מתפקידו כסגן.

שכר כסגן שני

שכרו הטבלאי של הסגן השני והבאים אחריו מחושב לפי טבלאות השכר של המורים (טבלת ה-B.A., טבלת ה-M.A. ותוספת מיוחדת בשיעור 5% לבעלי תואר שלישי). מנגנון ההמרה ומקדמי ההמרה של הסגן השני והבאים אחריו הינם בהתאם למקדמי ההמרה למורים ובהתאם לסולם הדרגות של המורים. בחישוב השכר לצורך ההמרה לא יובא בחשבון גמול הניהול שהסגן היה זכאי לו ערב המעבר לרפורמה. מקדם ההמרה של הסגן השני והבאים אחריו יהיה גבוה ב-10% מהמקדמים למורים.

דוגמה

סגן מנהל שני בבית ספר יסודי הוא גם מחנך כיתה.

מקדם ההמרה הבסיסי 20%

התוספת למקדם 10%

מקדם ההמרה 30%

הסגן השני זכאי לגמול סגנות בשיעור של 13%. סך כל גמולי התפקיד לסגן השני לא יעלה על שניים וגמול הסגנות יהיה אחד מהם. כל יתר כללי ההמרה יהיו כמפורט לגבי מורים.

שכר כמנהל חטיבה צעירה

מורה המועסק בתנאי הרפורמה, המשמש כמנהל החטיבה הצעירה בבית הספר, ואינו משמש בתפקיד של מנהל בית הספר או של סגן המנהל, יהיה זכאי לגמול סגנות בשיעור של 13% משכרו המשולב.





**מה עוד
ב"אופק חדש"?**

שעון נוכחות

בבכל ארגון מתוקן הוחלט על שינוי גם בתחום זה. עם ההשתלבות בתוכנית "אופק חדש" יחלו המורים לחתום על שעון נוכחות. על עובדי ההוראה יהיה להחתים את כרטיס הנוכחות בכל כניסה לבית הספר ויציאה ממנו. עד להטמעת שעון הנוכחות בבית הספר יתבצע הדיווח באופן ידני, בהתאם להנחיות שיפרסם משרד החינוך.

שדרוג משמעותי של זכויות הפנסיה שלך

כל תוספות השכר במסגרת הסכם "אופק חדש" הן תוספות המחושבות לצרכי פנסיה ופיצויי פיטורין. השכר הטבלאי המשודרג וכל גמולי התפקיד שהיו בעבר גמולים פנסיוניים, ימשיכו להיות שכר לכל דבר ועניין לצורך פנסיה וכמובן לצורך הפרשות לקופות פנסיה. מורים הזכאים לפנסיה תקציבית, אשר הצטרפו לרפורמת "אופק חדש", ייהנו משדרוג משמעותי של זכויות הפנסיה. ככל שמורה יועסק במסגרת הסכם זה שנים רבות יותר עד פרישתו לגמלאות, כן יגדל גובה הפנסיה שלו. משכורתו הקובעת של מורה המבוטח בפנסיה תקציבית, תחושב כממוצע משוקלל של המשכורת הקובעת בשתי תקופות ההעסקה, לפני הרפורמה ואחרי הרפורמה. זאת, בהתאם לתקופת ההעסקה בכל אחת מהתקופות. המשכורת הקובעת בתקופה א' (טרם הרפורמה), לצורך חישוב הממוצע המשוקלל, תעודכן בהתאם להתקדמות של המורה בותק, בהשכלה ובתוספות השכר העתידיות לטבלה. כן תעודכן המשכורת בשיעור של 50% מקידומו בדרגות, במהלך תקופה ב' (לאחר הרפורמה).



לדוגמא:

מורה הועסק במשך 10 שנים טרם הרפורמה ומשכורתו הקובעת עבור תקופה א' הינה 5,000 ש"ח ולאחר ביצוע העדכונים לתקופה א', המפורטים לעיל, משכורתו הקובעת עבור תקופה א' היא 7,000 ש"ח. המורה הועסק במשך 20 שנה בתנאי הרפורמה ומשכורתו הקובעת ערב פרישתו לגמלאות היא 9,000 ש"ח. למורה זה ייערך החישוב הבא:

$$8,333 \text{ ש"ח} = \frac{(20 \times 9,000) + (10 \times 7,000)}{30}$$

לפיכך, שכר המורה בגימלה יחושב מ-8,333 ש"ח ולא מ-7,000 ש"ח שהשתכר טרם כניסתו לרפורמה.

הפרשות לפנסיה צוברת וקופות גמל

ההוראות בדבר הפרשות לקופות גמל-פנסיה, השתלמות ותגמולים, אשר היו קיימות ערב חתימת הסכם הרפורמה, ימשיכו לחול לגבי אותם רכיבי שכר הממשיכים להתקיים בתנאי הרפורמה.



עובדת הוראה לאחר חופשת לידה

עובדת הוראה לאחר חופשת לידה, המועסקת בהיקף של 90% משרה ומעלה, תהיה זכאית, במשך ארבעה חודשים ממועד תום חופשת הלידה על-פי חוק, להפחתה של שעה אחת ביום משעות שהייה. בסך הכל היא תהיה זכאית להפחתה של חמש שעות שהייה שבועיות במקום ההפחתה של 2.5 שעות שהייה שבועיות, שלהן זכאית מורה אם רגילה.

מענק שיעורי השתלמות

החל משנת הלימודים התשס"ט, השתתפות המשרד בלימודי הסמכה או בלימודים אקדמיים לעובדי הוראה תהיה בשכר הלימוד בלבד, על-פי הכללים הקיימים כיום. מקרים חריגים ידונו בועדת חריגים לנושא זה.



גם אתה מוזמן להצטרף לאלפי המורים שכבר בחרו ב"אופק חדש".

יחד ניצור מפנה אמיתי במעמדך ובתנאיך כעובד הוראה, ובחינוך בישראל!